TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

Flash-info

Février 2011 | Volume 12, numéro 1

Les trois niveaux d'analyse du marché du travail

par Luc Cloutier

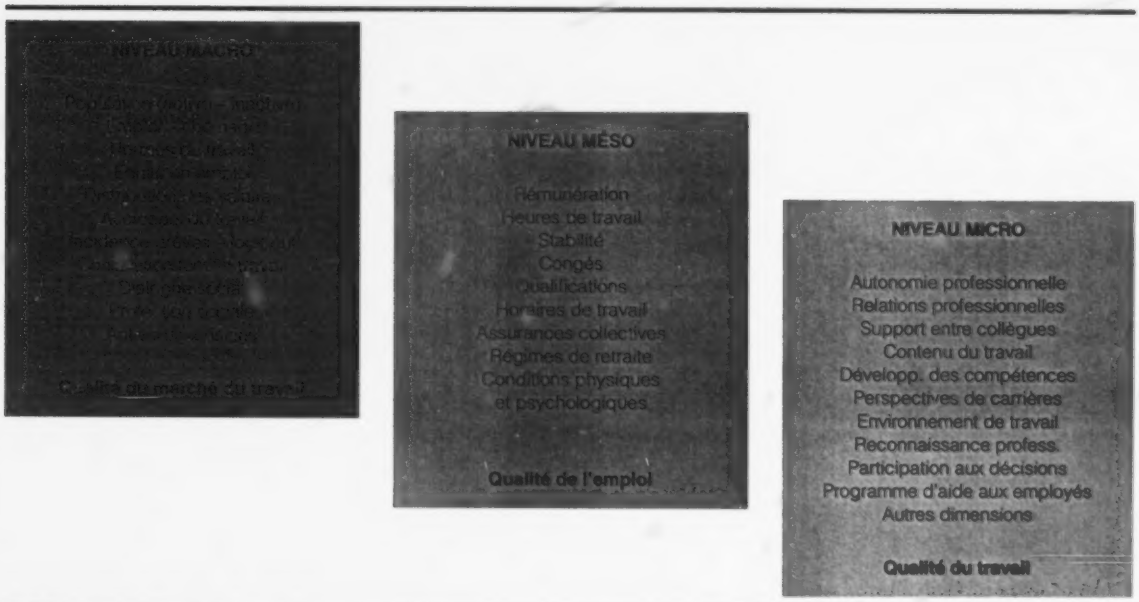
Les données produites et les analyses effectuées en rapport avec le marché du travail peuvent porter sur une multitude de dimensions (voire de thèmes) reflétant le caractère multidimensionnel de ce domaine statistique. Souvent, plusieurs dimensions à différents niveaux d'analyse sont mises à contribution afin de jeter un éclairage particulier sur le marché du travail, par exemple lorsque l'on regarde la situation des femmes et des hommes, celle de jeunes travailleurs ou encore des travailleurs plus âgés. Toutefois, l'un des buts souvent recherchés dans l'étude du marché du travail est d'arriver à qualifier celui-ci. C'est pourquoi on entend fréquemment parler de la qualité du marché du travail, de la qualité de l'emploi ou encore de la qualité du travail. Bien que ces concepts demeurent polysémiques, on peut mieux les définir en les rattachant à des niveaux d'analyse qui reflètent de façon plus particulière les perspectives ou les préoccupations possibles. Dans ses travaux (voir Cloutier, 2008), l'Institut a d'ailleurs proposé le **niveau macro**, qui porte notamment sur les grands indicateurs du marché du travail, le **niveau méso**, qui concerne les conditions de l'emploi en lui-même dans l'entreprise ou dans le secteur industriel et le **niveau micro**, plus proche des individus, qui s'attarde au contexte particulier dans lequel s'effectue le travail.

Également dans ce numéro :

La durée des vacances en 2010 : résultats tirés de l'*Enquête sur la rémunération globale* au Québec 3

Quels sont les groupes les plus touchés par les mises à pied en 2009 et 2010 compte tenu du contexte du marché du travail? 6

Tableau 1



Quelles dimensions du marché du travail documente-t-on à chacun de ces niveaux d'analyse? Les dimensions population active, chômage, emploi, normes du travail ou encore les accidents du travail, à titre illustratif, renseignent de façon générale sur la qualité du marché du travail (niveau macro). Ainsi, à partir d'indicateurs spécifiques, comme le taux d'emploi, le taux de chômage, le nombre d'accidents du travail, le taux du salaire minimum, on peut qualifier l'état et l'évolution du marché du travail dans son ensemble. De façon plus spécifique, on peut aussi regarder la qualité de l'emploi sur le marché du travail (niveau méso). Neuf dimensions sont proposées à ce niveau d'analyse dont la rémunération, les heures et les horaires de travail, la présence de régimes de retraite ou encore les conditions physiques et psychologiques du travail.

Ces dimensions permettent donc de qualifier l'emploi occupé. Enfin, en procédant à une analyse plus fine du milieu de travail (niveau micro), on peut s'intéresser à d'autres dimensions dont l'autonomie professionnelle, le contenu ou l'environnement de travail, la reconnaissance professionnelle ou encore la participation aux décisions. Ces dimensions donnent une lecture toute particulière de la qualité du travail et révèlent des aspects plus concrets vécus par les travailleurs dans leur milieu.

Les liens entre les trois niveaux d'analyse du marché du travail

Même si les trois niveaux se distinguent assez nettement les uns des autres, il reste que certaines dimensions pourraient être examinées sous des angles différents à plus d'un niveau d'analyse. Par exemple, les régimes de retraite, d'abord associés au niveau méso, pourraient être davantage vus comme étant de niveau macro pour les travailleurs ne bénéficiant que des régimes publics. Ou encore, les conditions physiques et psychologiques du travail pourraient être associées davantage au niveau micro puisqu'elles portent précisément sur le contexte dans lequel le travail se fait. Le schéma présenté ici vise non pas à déterminer ce que devrait être la qualité de l'emploi ou la qualité du travail, par exemple, mais plutôt à démontrer la nécessité et la pertinence de définir les différents niveaux d'analyse du marché du travail.

Par ailleurs, une étude du marché du travail peut ne porter que sur un seul niveau d'analyse ou encore en intégrer plus d'un. Généralement, les études assez détaillées incorporent les trois niveaux (voir à ce sujet Lowe, 2007; Hughes, Lowe et Schellenberg, 2003). Cependant, il est fréquent de voir des analyses s'intéresser soit à un niveau en particulier (voir, par exemple, ISQ 2009a; 2009b; CETECH, 2010), soit à deux niveaux (les niveaux macro et méso surtout) (Anker et autres, 2003; Commission des communautés européennes, 2001). La disponibilité des données et les angles d'analyse privilégiés déterminent souvent l'étendue des dimensions traitées et les niveaux d'analyse retenus.

Documents consultés

Anker, Richard, Igo Cherinyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran et Joseph A. Ritter (2003). « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, nº 2, Organisation Internationale du Travail (OIT), Genève, p. 365-395.

Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail (CETECH) (2010). *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, édition 2010, Québec, 41 p.

Cloutier, Luc (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

Commission des communautés européennes (2001). *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, Bruxelles, 29 p.

Hughes, Karen, Graham S. Lowe et Grant Schellenberg (2003). *Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy*, Research Paper, Ottawa, W19, Work Network, Canadian Policy Research Networks (CPRN), February, 85 p.

Institut de la statistique du Québec (2009a). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, Québec, vol. 5, nº 1, 280 p.

Institut de la statistique du Québec (2009b). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail, 2000-2008*, Québec, vol. 5, nº 2, 245 p.

Lowe, Graham S. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*, Research Report, Ottawa, W37, Work and Learning, Canadian Policy Research Networks (CPRN), September, 109 p.

La durée des vacances en 2010 : résultats tirés de l'*Enquête sur la rémunération globale* au Québec

par Nadia Castonguay

Cet article a pour objectif d'analyser la durée du congé annuel offert aux employés dans les entreprises québécoises. Les résultats sont fournis pour les employés réguliers à temps plein, selon différents secteurs ainsi que selon le groupe de compétence des emplois codés selon la *Classification nationale des professions* (CNP). Les résultats, tirés de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), sont représentatifs de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés et des municipalités de 25 000 habitants et plus[1].

Qu'est-ce qu'un congé annuel?

Le congé annuel, communément appelé les journées de vacances, appartient à la catégorie des heures chômées payées, qui sont des périodes d'absence rémunérées à 100 %. Les autres éléments de ce volet pris en compte dans l'ERG sont les congés fériés et mobiles, les congés de maladie, les congés sociaux et parentaux.

La durée minimale du congé annuel est prescrite par les articles 67, 68 et 69 de la *Loi sur les normes du travail*[2] (L.R.Q., c. N-1.1). Cette loi établit la durée du congé en fonction de la période de service continu du salarié. À titre d'exemple, un employé qui justifie un an à moins de cinq ans de service continu chez le même employeur aura droit à deux semaines de congés payés (10 jours). Le salarié possédant cinq ans ou plus de service continu aura droit, quant à lui, à trois semaines (15 jours). Cependant, les organisations peuvent accorder plus de journées que ce qui est prévu dans la Loi. Selon le cas, la durée du congé annuel peut être négociée à l'embauche ou être déterminée selon une convention collective ou une politique interne dans l'organisation. Le nombre de journées de congé varie alors généralement entre les employés d'un même groupe selon la période de service continu (ancienneté), mais peut aussi varier en fonction du niveau de l'emploi. Il est aussi possible que la durée soit la même pour tous les employés d'un groupe d'emplois, voire de l'organisation.

La durée du congé annuel est plus longue dans le secteur « autre public » que dans le secteur privé

Le tableau 1 présente la durée du congé annuel selon plusieurs secteurs, au Québec. Les données sont exprimées en nombre moyen de jours par année et indiquent le coût moyen[3].

Tableau 1
Durée du congé annuel selon le secteur et le groupe de compétence, Québec, 2010

Secteur	Groupe de compétence de la CNP											
	Gestion		Universitaire		Collégiale		Secondaire		Formation en cours d'emploi	
	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble des autres salariés québécois[1]	**18,8**	**7,2**	**18,9**	**7,2**	**19,2**	**7,4**	**19,5**	**7,5**	**18,5**	**7,1**	**17,6**	**6,7**
Autres salariés québécois non syndiqués	16,8	6,4	18,6	7,1	18,5	7,1	17,1	6,5	14,9	5,7	12,7	4,9
Autres salariés québécois syndiqués	21,0	8,0	22,6	8,7	20,7	7,9	22,0	8,4	21,1	8,1	19,0	7,3
Privé	**17,9**	**6,9**	**17,7**	**6,8**	**18,3**	**7,0**	**18,4**	**7,1**	**17,7**	**6,8**	**17,1**	**6,6**
Privé non syndiqué	16,4	6,3	17,7	6,8	18,2	7,0	16,8	6,4	14,8	5,7	12,7	4,9
Privé syndiqué	20,4	7,8	19,4	7,4	20,3	7,8	21,7	8,3	20,7	8,0	18,6	7,1
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	16,4	6,3	17,0	6,5	16,4	6,3	16,7	6,4	16,3	6,3	16,0	6,1
Privé, entreprises de 500 employés et plus	18,2	7,0	17,8	6,8	18,6	7,1	18,8	7,2	18,1	6,9	17,4	6,7
« Autre public [2] »	**21,9**	**8,4**	**22,9**	**8,8**	**20,9**	**8,0**	**22,3**	**8,5**	**22,0**	**8,4**	**21,6**	**8,3**
Administration fédérale	20,3	7,8	23,4	9,0	19,8	7,6	20,2	7,8	19,6	7,5	20,4	7,8
Administration municipale	23,9	9,2	26,3	10,1	22,7	8,7	24,3	9,3	23,3	8,9	22,1	8,5
« Entreprises publiques »	21,6	8,3	20,4	7,8	20,5	7,9	21,7	8,3	22,4	8,6	20,9	8,0
Universitaire	22,2	8,5	22,8	8,8	21,9	8,4	22,7	8,7	23,0	8,8	22,2	8,5

1. Ce secteur désigne l'ensemble des salariés québécois à l'exception des employés de l'administration québécoise.
2. Ce secteur comprend l'administration municipale, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et l'administration fédérale au Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

1. Les résultats présentés couvrent l'ensemble des employés réguliers à temps plein québécois autres que ceux de l'administration québécoise. Dans l'administration québécoise, les données sur les avantages sociaux et les heures chômées payées recueillies en 2010 couvraient les emplois repères. Pour cette raison, les résultats relatifs à l'administration québécoise ne sont pas présentés.
2. Cette disposition exclut les salariés de l'industrie du vêtement et ceux qui ne sont pas couverts par la *Loi sur les normes du travail*. Vous pouvez consulter la liste des travailleurs exclus en suivant ce lien : http://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html.
3. Le coût moyen du congé annuel est exprimé en pourcentage du salaire. Afin d'alléger la lecture, seuls les résultats relatifs au nombre de jours sont analysés dans le texte.

Les employés réguliers occupant un emploi à temps plein dans les organisations québécoises de 200 employés et plus, excluant ceux de l'administration québécoise, ont en moyenne 18,8 jours de congé annuel. L'enquête révèle que le secteur « autre public » offre en moyenne 21,9 jours de congé annuel, c'est-à-dire plus de quatre semaines. Cela est plus élevé que ce qui est offert dans le secteur privé (une moyenne de 17,9 jours). Il s'agit d'une différence estimée à quatre jours par année.

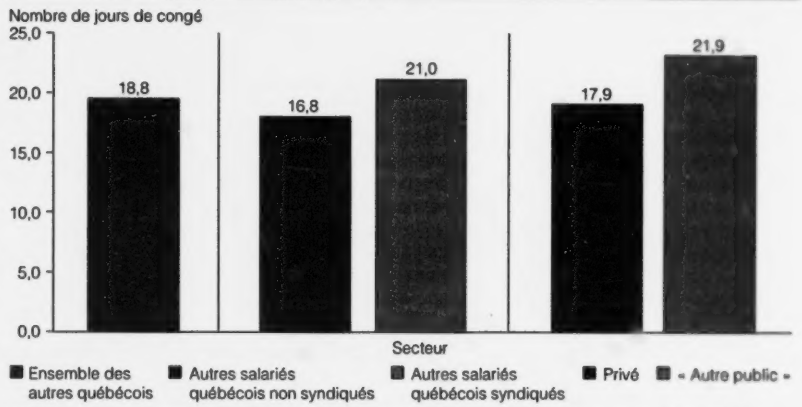
Dans le secteur « autre public », la durée du congé annuel est supérieure à 20 jours (quatre semaines) dans tous les sous-secteurs. L'administration municipale offre la durée du congé annuel la plus élevée parmi ces sous-secteurs et par rapport à tous les secteurs présentés, avec une moyenne de 23,9 jours par an. La différence est d'environ 3,6 jours avec l'administration fédérale, qui affiche la plus courte durée de vacances dans le secteur « autre public ». Il est à noter que le sous-secteur universitaire présente le deuxième plus grand nombre moyen de jours de congé annuel, soit environ 22,2 jours.

Les employés syndiqués bénéficient en moyenne d'un congé annuel plus long que les non-syndiqués

Dans le secteur privé, les données sont ventilées selon la taille de l'entreprise et selon la syndicalisation de l'employé. Les résultats montrent que ces deux variables influencent la durée du congé annuel. En effet, les entreprises de 500 employés ou plus octroient en moyenne plus de journées de vacances que celles dont l'effectif se situe entre 200 et 499 employés (18,2 jours contre 16,4).

En ce qui a trait à la syndicalisation, les travailleurs québécois syndiqués du secteur privé profitent significativement de plus de jours de congé annuel que les travailleurs non syndiqués (20,4 jours contre 16,4). Cette observation est aussi valable pour l'ensemble des autres travailleurs syndiqués du Québec (l'ensemble des salariés syndiqués à l'exception de ceux de l'administration québécoise). Ainsi, dans ce groupe, les travailleurs profitent en moyenne de 21 journées de vacances par année alors que l'ensemble des autres employés non syndiqués obtiennent 16,8 jours annuellement. La syndicalisation influe donc sur la durée du congé annuel.

Figure 1
Durée du congé annuel selon le secteur, Québec, 2010



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale* au Québec. Collecte 2010.

Peu de relations entre le niveau de compétence et la durée du congé annuel, sauf dans le secteur « autre public » et chez les non-syndiqués

Le tableau 1 permet aussi d'analyser la durée du congé annuel selon les groupes de compétence de la *Classification nationale des professions* (CNP), soit les quatre niveaux de compétence et le groupe de gestion. Ces groupes sont décrits dans l'encadré 1.

Chez les autres salariés québécois et dans le secteur privé, les résultats ne permettent pas de déceler d'association entre le groupe de compétence et la durée du congé annuel. La durée y est sensiblement la même dans tous les groupes de compétence.

Dans le secteur « autre public » ainsi que dans deux de ses sous-secteurs (administrations fédérale et municipale), la durée du congé annuel est significativement différente selon le groupe de compétence. Dans les entreprises publiques et les universités, les durées observées dans les groupes peuvent être significativement différentes ou pas.

Lorsqu'une différence significative est observée, la durée des vacances n'est souvent pas proportionnelle à la durée de la formation exigée, sauf chez les non-syndiqués. Dans les autres secteurs, la relation entre la durée du congé annuel et le groupe de compétence varie. À titre d'illustration, les emplois exigeant une formation collégiale ont une période de congé annuel plus longue que les emplois du niveau de formation universitaire dans tous les secteurs du regroupement « autre public ».

Chez les non-syndiqués, une différence significative dans la durée du congé annuel est observée entre chacun des groupes de compétence, tant dans l'ensemble des autres salariés québécois non syndiqués que chez les non-syndiqués du secteur privé. Plus la formation exigée est longue, plus la durée des vacances s'allonge. Les emplois exigeant une formation en cours d'emploi affichent la moins longue durée du congé annuel alors que les emplois de gestion et ceux de niveau universitaire montrent davantage de jours de vacances que ceux dans les autres niveaux de compétence.

En terminant, il serait intéressant d'analyser les autres éléments du volet des heures chômées payées afin de vérifier si des constats semblables peuvent être faits. Au chapitre du congé annuel, régi par la Loi sur les normes du travail, il est possible que les différences entre les secteurs et selon les groupes de compétence soient moins prononcées que celles relatives à d'autres éléments, par exemple les congés de maladie. Également, l'évolution du nombre de jours de vacances sur une certaine période de temps mériterait d'être explorée.

Encadré 1 – Description du groupe de gestion et des quatre niveaux de compétence

Gestion

Groupe d'emplois qui englobe les membres des corps législatifs et les cadres supérieurs et intermédiaires. Le titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion.

Formation universitaire – Niveau A

Ensemble des programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de premier cycle, de deuxième cycle ou de troisième cycle.

Formation collégiale – Niveau B

Ensemble des programmes d'études postsecondaires sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaires, un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) qui mène généralement au marché du travail. Une formation technique vise une ou plusieurs fonctions du travail de technicienne ou de technicien. Ce niveau est aussi attribué au personnel qui exerce des fonctions de supervision ou qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (par exemple, les pompiers, les policiers et les infirmières auxiliaires).

Formation de niveau secondaire ou spécifique à l'emploi – Niveau C

Ensemble des programmes d'études secondaires et postsecondaires sanctionnées par une attestation d'études professionnelles (AEP) visant l'acquisition des compétences associées à une ou à plusieurs fonctions du travail. Les fonctions du travail associées à ces programmes sont d'un niveau de complexité moindre que celles associées aux programmes d'études techniques et mènent à l'exercice d'un métier spécialisé ou semi-spécialisé. Une à cinq années d'études secondaires ou jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation externe ou d'expérience de travail précise sont généralement exigées.

Formation en cours d'emploi – Niveau D

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences sans aucune exigence scolaire particulière.

Encadré 2 – Sources de données

Les données proviennent de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale* au Québec (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Il s'agit d'une enquête annuelle qui collige des données sur les salaires et 18 avantages sociaux et conditions de travail au sein des organisations du Québec. L'information sur les heures chômées et payées, dont le congé annuel, est recueillie à l'aide de fiches de collecte selon un processus rigoureux. Pour des explications complètes, vous pouvez consulter la section méthodologique du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009* (lien hypertexte).

La population visée par l'enquête est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés, dans les différents secteurs du marché du travail au Québec, ainsi que des municipalités de 25 000 habitants et plus. L'application d'une pondération aux entreprises sélectionnées permet d'obtenir des données représentatives de l'univers. La population visée par l'enquête dans les secteurs pris en compte dans cet article est estimée à 695 000 employés réguliers à temps plein.

L'information concernant les groupes de compétence est issue du processus de classification des emplois. Dans l'ERG, tous les emplois d'une entreprise se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP). La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Elle permet de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

Quels sont les groupes les plus touchés par les mises à pied en 2009 et 2010 compte tenu du contexte du marché du travail?

par Sandra Gagnon

En 2009, en raison de la récession, le marché du travail québécois a affiché une perte nette de 37 500 emplois (– 1,0 %) et le taux de chômage a augmenté de 1,3 point de pourcentage, pour se fixer à 8,5 %. En 2010, l'économie québécoise a repris de la vigueur, si bien que l'emploi a renoué avec la croissance; l'augmentation a été de 2,0 % et le taux de chômage a diminué de 0,6 point, pour se fixer à 7,9 %. Mais que s'est-il passé au chapitre des mises à pied? Est-ce que les travailleurs sont plus sujets à perdre leur emploi lorsqu'il y a ralentissement du marché du travail que lorsqu'il y a reprise? Qui a connu les mises à pied et quel est, par ailleurs, l'état du marché du travail en 2009 et 2010? Cet article apportera un éclairage sur le sujet à partir des données de l'Enquête sur la population active[1] de Statistique Canada. Comme certains groupes sont plus susceptibles que d'autres d'être affectés par les mises à pied (Gagnon, 2009), l'analyse sera ventilée selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le secteur d'activité économique.

Perdre son emploi de façon involontaire, c'est-à-dire lorsque l'employeur prend la décision de faire une mise à pied, est une situation difficile à vivre pour tout travailleur, mais l'est encore davantage si les possibilités de se retrouver un emploi sont restreintes. Dans un rapport publié en avril 2010, l'OCDE soutenait d'ailleurs que « Perdre son emploi dans un marché du travail sans vigueur, alors que les offres d'emploi sont rares et que la compétition est intense entre demandeurs d'emploi, est une situation difficile à gérer pour tous les travailleurs. » (Scarpetta et coll., 2010). Au Québec, les répercussions de la crise économique sur le marché de l'emploi ont été moindres qu'au Canada et aux États-Unis, notamment, et la reprise a été plus rapide; la crise a été moins forte au Québec. Il reste qu'une perte nette d'emplois est enregistrée en 2009 et que certaines catégories de travailleurs ont été plus durement touchées que d'autres (Kilolo-Malambwe, 2010). Dans ce contexte, il convient donc d'examiner quels sont les groupes les plus affectés par les mises à pied. Par ailleurs, un bref portrait de la situation de l'emploi et du chômage sera présenté pour chacun des groupes couverts par l'analyse, permettant de voir le contexte dans lequel s'inscrivent les mises à pied.

Les mises à pied ont augmenté en 2009 et sont plus nombreuses qu'au cours des 10 années précédentes

En 2009, les mises à pied se chiffraient à 310 700 (voir tableau 1), une hausse de 16 % par rapport à 2008; ce nombre se situait en deçà de 300 000 de 1998 à 2008. Le nombre de mises à pied était moindre en 2010 comparativement à l'année 2009, soit 284 200, un recul d'environ 9 %. La hausse de 2009, année marquée par une récession, n'est pas sans rappeler celles observées en 1982 et 1992 alors que l'économie québécoise était aussi en récession; le nombre de mises à pied dépassait largement les 400 000 pour ces deux années. La crise économique de 2009 semble tout de même avoir entraîné des répercussions moindres que celles de 1982 et 1992 à ce chapitre. En 2009, malgré un volume d'emplois plus grand, les mises à pied étaient moins nombreuses; également, la proportion des mises à pied qui sont permanentes[2] se révélait plus faible en 2009 (89,3 %) qu'en 1992 (95,7 %) et 1982 (93,7 %). La récession de 2009 a été, rappelons-le, moins forte que les deux autres.

Le marché du travail, pour sa part, a subi une perte nette de 37 500 emplois en 2009, alors que des gains sont observés en 2010 (+ 76 000). En outre, le taux de chômage a fait un bond de 1,3 point de pourcentage en 2009, pour s'établir à 8,5 %, mais a diminué à 8,0 % en 2010; la concurrence entre les chercheurs d'emploi devait donc être encore plus forte en 2009.

Tableau 1
Mises à pied, ensemble et sexe, Québec, 1997-2010

	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des hommes
	n			%
1997	305 000	126 700	178 300	58,5
1998	291 200	127 500	163 700	56,2
1999	277 500	120 100	157 400	56,7
2000	243 400	106 200	137 200	56,4
2001	249 500	108 800	140 700	56,4
2002	270 500	113 800	156 700	57,9
2003	279 300	120 300	159 000	56,9
2004	267 400	115 300	152 100	56,9
2005	270 900	109 200	161 700	59,7
2006	265 400	109 000	156 400	58,9
2007	257 500	106 400	151 100	58,7
2008	267 800	107 000	160 800	60,0
2009	310 700	121 900	188 800	60,8
2010	284 300	114 600	169 700	59,7

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

1. En 2011, l'ensemble des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada ont fait l'objet d'une révision. Les données présentées dans cet article sont celles d'avant la révision de 2011; aussi peuvent-elles présenter des différences avec celles disponibles au moment de la diffusion de cet article.

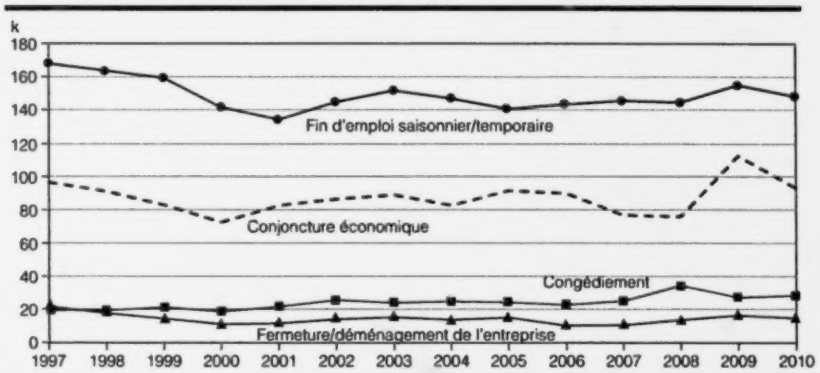
2. La donnée de 2010 n'était pas disponible au moment de la rédaction de cet article.

Les mises à pied justifiées par la conjoncture économique ont fait un bond en 2009

À l'exception des congédiements, tous les types de mises à pied ont affiché une hausse en 2009 pour redescendre en 2010 (voir figure 1). Cette hausse est remarquable dans le cas des mises à pied dont le motif est la conjoncture économique, soit un bond de 36 700 (+ 49 %), pour un total de 112 400. Elles ont ensuite diminué à 93 300 en 2010, mais ce volume dépasse tout de même d'environ 20 000 celui observé en 2008 et 2007. Les mises à pied correspondant à la fin d'un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel – qui sont les plus nombreuses – ont augmenté de 10 500 en 2009, pour se fixer à 155 300, et ont fléchi par la suite. Les données sur le nombre d'emplois temporaires dans l'économie québécoise vont dans le même sens puisqu'on enregistrait en 2009 un recul de 6,5 % pour ce type d'emploi.

Sur le plan de la répartition des mises à pied selon la raison, on constate que 2009 diffère quelque peu des autres années de la période 1997-2010 puisque la conjoncture économique était invoquée pour 36 % des mises à pied cette année-là, la plus forte proportion observée au cours de la série chronologique qui débute en 1997. De plus, la fin d'un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel était pour sa part mentionnée dans la moitié des cas en 2009, alors que cette raison justifie, les autres années, la majorité des mises à pied. Les congédiements et les mises à pied en raison de la fermeture ou du déménagement de l'entreprise ont été invoqués respectivement pour environ 9 % et 5 % des mises à pied, tant en 2009 qu'en 2010.

Figure 1
Mises à pied selon la raison, Québec, 1997-2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active – de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Définition d'une mise à pied

Le nombre de mises à pied, ou cessations d'emploi involontaires, correspond au nombre de personnes sans emploi (en chômage ou inactives) ayant occupé un emploi salarié au cours des 12 derniers mois, mais dont l'emploi a pris fin de façon involontaire (décision de l'employeur). Bon an, mal an, 6 employés mis à pied sur 10 deviennent chômeurs, tandis que les 4 autres deviennent inactifs sur le marché du travail. La série chronologique sur les cessations d'emploi involontaires débute en 1976 et celle sur les raisons pour avoir quitté ou perdu le dernier emploi débute en 1997.

Les mises à pied peuvent être permanentes ou temporaires; dans ce dernier cas, le retour au travail est prévu.

Les mises à pied concernent uniquement l'emploi salarié; les travailleurs autonomes sont donc exclus. Les cessations d'emploi dans ce groupe sont comprises dans la catégorie « vente ou fermeture de l'entreprise » et sont considérées comme volontaires puisqu'elles sont le fait du travailleur lui-même.

Depuis 1997, des motifs détaillés sont spécifiés pour les mises à pied permanentes. Les raisons pour expliquer les mises à pied sont regroupées comme suit : la fin d'un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel; la fermeture ou le déménagement de l'entreprise; la conjoncture économique; le congédiement par l'employeur.

Analyse complémentaire – éléments à considérer

Les données disponibles ne permettent pas de savoir, dans le cas des mises à pied permanentes, si le travailleur qui a perdu son emploi s'en est trouvé un autre par la suite. Cependant, la mise en relation de la répartition des mises à pied avec celle de l'emploi selon certaines ventilations permet d'évaluer si un groupe donné de travailleurs est sous-représenté ou surreprésenté dans les mises à pied. On peut également regarder comment évoluent l'emploi et le chômage d'un groupe donné pour avoir une lecture plus large de la situation des personnes mises à pied (évidemment, la création nette d'emplois est influencée par le nombre de mises à pied, ces dernières étant comprises dans les pertes; il importe cependant de comprendre qu'un groupe où les mises à pied sont en croissance peut aussi afficher une création nette d'emplois, et inversement). Un employé peut ainsi être à haut risque de perdre son emploi (surreprésentation) et se retrouver dans l'une ou l'autre des situations suivantes : avoir une forte possibilité d'être embauché ailleurs ou de se créer son propre emploi dans son secteur d'activité d'origine s'il y a une forte création d'emplois (secteur en effervescence, taux de roulement élevé, baisse du taux de chômage, etc.); être plus à risque de demeurer chômeur ou inactif si la création est plutôt faible dans son secteur ou, pire encore, s'il y a des pertes d'emplois (secteur vulnérable). Bien entendu, d'autres facteurs entrent en ligne de compte, notamment les possibilités de mobilité intersectorielle, mais l'EPA ne permet pas de faire une analyse de ces mouvements de main-d'œuvre.

Source : Statistique Canada (2010).

Les hommes ont été plus affectés que les femmes

Les mises à pied ont davantage augmenté chez les hommes (+ 28 000; + 17 %) que chez les femmes (+ 14 900; + 14 %) en 2009, mais la diminution notée en 2010 est également plus importante chez les hommes (– 19 100 contre – 7 300; – 10 % contre – 6 %). La crise économique n'a pas été sans répercussions en 2009 car des hausses au chapitre des mises à pied en raison de la conjoncture économique sont observées chez les hommes (+ 24 500) et chez les femmes (+ 12 200); l'année 2010 affiche quant à elle une baisse pour les deux sexes. Depuis environ 2005, autour de 6 mises à pied sur 10 concernent les hommes. Ces derniers sont donc surreprésentés dans les mises à pied puisqu'ils n'occupaient que la moitié des emplois salariés ces mêmes années.

En 2009 et 2010, plus de la moitié des mises à pied chez les femmes s'expliquait par la fin d'un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel, alors que cette proportion est d'environ 49 % chez les hommes. Parmi les personnes mises à pied, les hommes sont plus souvent dans cette situation en raison de la conjoncture économique que les femmes, et ce, chaque année de la période 1997-2010; le fait qu'ils sont plus présents dans des secteurs d'activité économique plus sensibles à la conjoncture, tels que la fabrication, n'est probablement pas étranger à ce phénomène.

Par ailleurs, en 2009, le marché du travail semblait moins favorable pour les hommes puisqu'ils ont subi une perte nette de 34 800 emplois alors qu'une relative stabilité était notée du côté des femmes. En 2010, le marché du travail a repris de la vigueur, ce qui a davantage profité aux hommes (+ 54 500) qu'aux femmes (+ 21 500). L'évolution des taux de chômage laisse également supposer une plus grande difficulté pour les hommes à se retrouver un emploi en 2009; leur taux de chômage a grimpé de 1,7 point de pourcentage en 2009 comparativement à 0,7 point chez les femmes. Enfin, en 2010, la situation des hommes s'améliore avec un repli de 1,0 point du taux de chômage, tandis que ce taux est demeuré inchangé chez les femmes.

En plus de souligner la situation difficile que représente pour toute personne la perte d'un emploi dans un marché du travail sans vigueur, l'OCDE met l'accent sur la difficulté accrue que représente une situation de chômage pour les jeunes, particulièrement ceux qui sont peu qualifiés ou qui appartiennent à des groupes connaissant déjà des difficultés d'intégration au marché du travail. Il est donc pertinent de s'attarder aux mises à pied selon le groupe d'âge ou le niveau d'études, ce qui sera fait dans les deux prochaines sections.

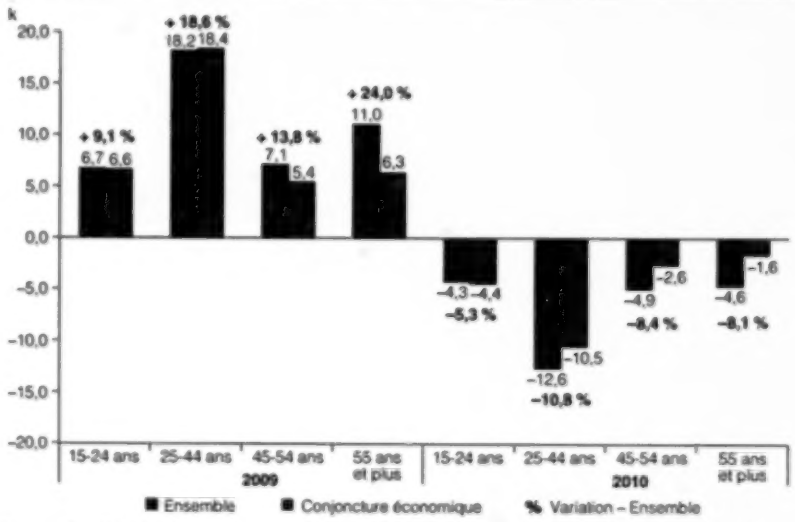
La hausse est moins forte chez les 15-24 ans en 2009, mais ils demeurent surreprésentés dans les mises à pied

Tous les groupes d'âge analysés ont vu leur nombre de mises à pied s'accroître en 2009 puis s'abaisser en 2010, comme le montre la figure 2. En 2009, la hausse relative est moins forte chez les plus jeunes (+ 9 %), mais atteint 24 % chez les 55 ans et plus. Par ailleurs, pour chaque groupe d'âge, moins de mises à pied ont été retranchées en 2010 qu'il s'en est ajouté l'année d'avant; c'est particulièrement le cas chez les 55 ans et plus, où le recul en 2010 ne représente pas la moitié de l'augmentation de 2009.

Chez les 15-24 ans et les 25-44 ans, l'augmentation de 2009 est attribuable à la conjoncture économique. Cette raison explique également plus de la moitié de la hausse observée dans les deux autres groupes d'âge. Dans ce cas-ci, c'est chez les 45-54 ans que l'on note la plus faible hausse relative, soit 30 %.

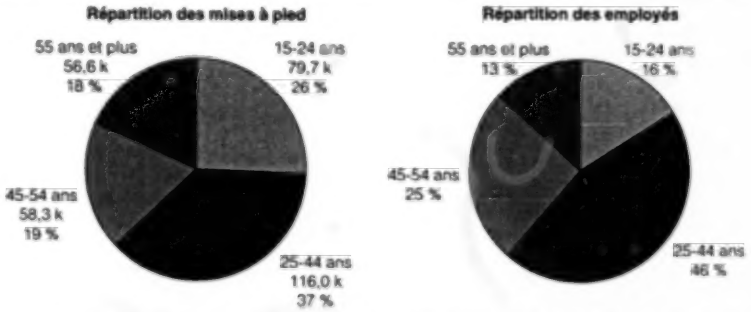
Les plus jeunes sont, de façon générale, surreprésentés dans les mises à pied. En effet, en 2009, plus du quart les concernait (voir figure 3) alors qu'ils n'occupaient

Figure 2
Variation du nombre total de mises à pied et de celles en raison de la conjoncture économique selon le groupe d'âge, Québec, 2009 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active – de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Figure 3
Répartition des mises à pied (en milliers et en %) et des employés (en %) selon le groupe d'âge, Québec, 2009



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active – de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

qu'environ 16 % des emplois salariés. Les 25-44 ans et les 45-54 ans, le noyau de la population active, sont sous-représentés à ce chapitre : ensemble, ils regroupaient environ 7 employés sur 10 en 2009, mais seulement autour de 55 % des mises à pied. Quant aux 55 ans et plus, leur part dans les mises à pied est un peu plus forte que la proportion d'employés qu'ils représentent, (respectivement 18 % et 13 % en 2009).

Le marché du travail était moins favorable pour les plus jeunes en 2009 puisqu'une perte nette d'emplois a été enregistrée chez les moins de 45 ans. Les deux autres groupes d'âge n'ont pas subi une telle baisse de l'emploi, celui-ci étant demeuré plutôt stable chez les 45-54 ans et ayant même connu une bonne croissance chez les 55 ans et plus. Par ailleurs, en 2010, chez les moins de 45 ans, la création d'emplois n'a pas été assez forte pour rattraper les emplois perdus en 2009. L'analyse des taux de chômage mène au même constat, soit des répercussions plus grandes de la crise économique sur les moins de 45 ans. En effet, le taux de chômage des 15-24 ans a fait un bond de 3,2 points de pourcentage en 2009; il y a aussi eu une augmentation dans les autres groupes d'âge, mais de moindre importance. La reprise en 2010 n'a pas permis d'atteindre un taux de chômage inférieur à celui de 2008. De fait, un écart demeure lorsque l'on compare les taux de chômage de 2010 avec ceux de 2008, et cet écart est plus important chez les moins de 45 ans que chez les 45 ans et plus.

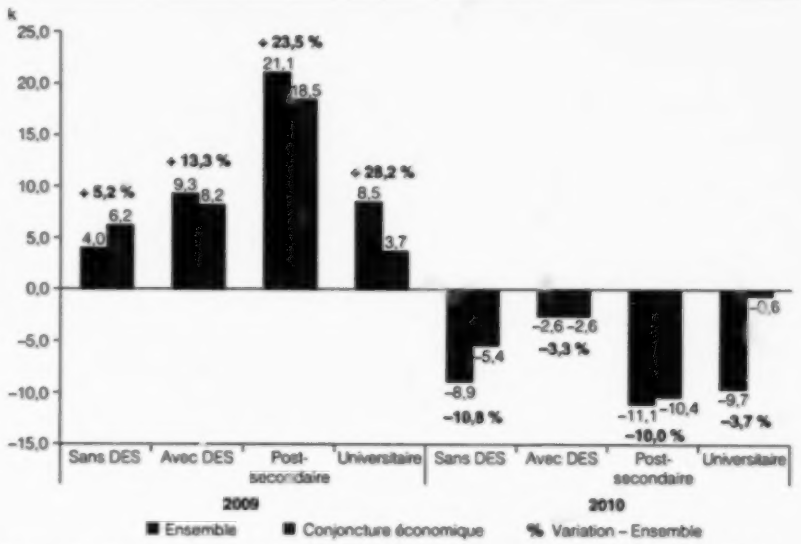
Les diplômés universitaires semblent avoir été moins affectés par la conjoncture

Comme dans le cas de l'analyse selon le groupe d'âge, une hausse du nombre de mises à pied est notée pour chaque niveau d'études en 2009, suivie d'une baisse en 2010 (voir figure 4). Les deux niveaux d'études les plus avancés affichent les plus fortes hausses relatives en 2009 : les universitaires (+ 28 %) et les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (+ 24 %). Pour tous les niveaux d'études, le recul enregistré en 2010 sur le plan des mises à pied est inférieur à l'augmentation survenue en 2009.

Les mises à pied justifiées par la conjoncture économique suivent une tendance similaire, soit une hausse en 2009 suivie d'une baisse en 2010, mais moins forte. L'augmentation en 2009 était en bonne partie ou uniquement attribuable à une hausse du nombre de mises à pied justifiées par la conjoncture économique, pour tous les niveaux d'études analysés, à l'exception des diplômés universitaires chez qui ce motif contribuait à moins de la moitié de la hausse; pour ce groupe, ce sont plutôt les fins d'emplois saisonniers, temporaires ou occasionnels qui étaient majoritairement en cause. Le nombre de mises à pied justifiées par la conjoncture économique a fait un bond remarquable en 2009 chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (+ 68 %) et chez les diplômés universitaires (+ 51 %), mais la hausse est tout aussi notable chez les diplômés du secondaire (+ 43 %) et les personnes sans diplôme (+ 28 %).

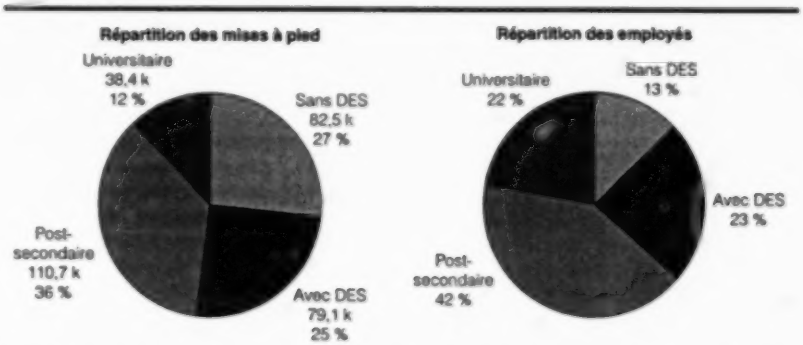
On constate que les deux niveaux d'études les plus bas sont surreprésentés dans les mises à pied. Les personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires et celles qui détiennent un tel diplôme rassemblaient un peu plus du quart des mises à pied en 2009 (voir figure 5). La surreprésentation des personnes sans diplôme était particulièrement importante puisque celles-ci occupaient seulement 13 % des emplois salariés; les

Figure 4
Variation du nombre total de mises à pied et de celles en raison de la conjoncture économique selon le niveau d'études, Québec, 2009 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active – de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Figure 5
Répartition des mises à pied (en milliers et en %) et des employés (en %) selon le niveau d'études, Québec, 2009



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active – de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

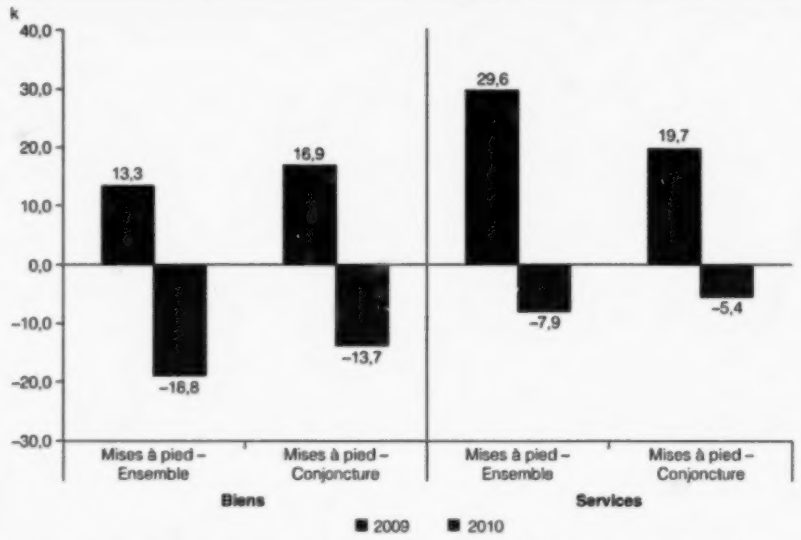
diplômés du secondaire, quant à eux, représentaient environ 23 % des emplois. À l'inverse, on note une sous-représentation des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires et des diplômés universitaires dans les mises à pied; celle-ci était plus marquée chez les diplômés universitaires, concernés par 12 % des mises à pied en 2009 alors qu'ils représentaient 22 % des employés. La proportion des mises à pied qui touchaient les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires se chiffrait à 35 %, tandis que leur proportion dans l'emploi salarié atteignait 42 %.

Et quel est l'état du marché du travail selon les différents niveaux d'études? L'analyse de l'évolution de l'emploi et du taux de chômage des quatre groupes analysés révèle que les diplômés universitaires étaient en meilleure position que les personnes ayant un niveau de scolarité moindre; de fait, en 2009, l'emploi de ce groupe a progressé alors qu'une perte de plus de 20 000 emplois était enregistrée pour chacun des trois autres niveaux d'études. D'ailleurs, le taux de chômage des diplômés universitaires a connu la plus faible hausse en 2009 (seulement 0,3 point de pourcentage), tandis que l'augmentation variait entre 1,2 et 2,7 points pour les autres niveaux d'études. En 2010, l'emploi des diplômés universitaires a continué de progresser et celui des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires a augmenté, tandis que les diplômés du secondaire et les personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ont à nouveau subi une perte. Pour ces deux derniers niveaux, malgré une diminution du taux de chômage en 2010, un écart important demeure avec le taux de chômage de 2008 : il était de 1,7 point chez les personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires et de 1,3 point chez celles ayant un tel diplôme.

La hausse du nombre de mises à pied a été moins forte dans le secteur des biens, mais ce dernier connaît des difficultés

Dans le secteur des biens, le nombre de mises à pied a augmenté de 13 400 (+ 14 %) en 2009 pour ensuite diminuer de 18 800 (– 17 %) en 2010 (voir figure 6). L'ensemble de la hausse de 2009 s'explique par la conjoncture économique puisqu'on dénombre 16 900 mises à pied de plus pour cette raison. Cette dernière est aussi en cause dans le recul noté en 2010, une baisse d'environ 14 000 mises à pied justifiées par la conjoncture économique étant observée. Dans le secteur des services, on note une plus forte hausse du nombre de mises à pied que dans celui des biens en 2009, soit de 29 600 (+ 17 %), et une baisse moins importante en 2010, soit de 7 900 (– 4 %). Les mises à pied justifiées par la conjoncture économique (+ 19 700 en 2009 et – 5 400 en 2010) constituent une bonne part de la hausse de 2009 et du recul de 2010.

Figure 6
Variation du nombre total de mises à pied et de celles en raison de la conjoncture économique selon le secteur, Québec, 2009 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active – de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Même si le nombre de mises à pied a progressé moins fortement dans le secteur des biens en 2009 pour ensuite connaître un recul plus important en 2010, ce secteur demeure surreprésenté dans les mises à pied. En effet, en 2009 et 2010, le secteur des biens compte pour respectivement 35 % et 32 % des mises à pied et seulement pour 23 % de l'emploi salarié ces mêmes années. Depuis les années 2000, la part des mises à pied qui revient au secteur des biens a diminué, en passant d'environ 4 sur 10 à 3 sur 10; cette baisse va toutefois de pair avec la présence moindre de ce secteur dans l'ensemble de l'emploi (environ 27 % en 2000). Ainsi, la surreprésentation de ce secteur dans les mises à pied demeure.

Dans le secteur des biens, l'emploi a régressé; on y comptait 21 800 emplois de moins en 2009, et 12 600 de moins en 2010. La situation de l'emploi était nettement plus favorable dans le secteur des services où la forte création d'emplois en 2010 (+ 88 500) a largement compensé la faible perte de 2009. Le taux de chômage a d'ailleurs grimpé de 1,3 point de pourcentage dans le secteur des biens en 2009, pour ensuite connaître une diminution du même ordre en 2010. Dans le secteur des services, il a augmenté de 0,6 point en 2009 et a reculé légèrement en 2010. En 2010, le taux de chômage du secteur des biens excédait de 2,8 points celui du secteur des services (7,5 % contre 4,7 %), ce qui témoignait de la plus grande difficulté à se trouver un emploi pour les chômeurs provenant du secteur des biens.

En résumé

La crise économique de 2009 – moins forte que celles de 1992 et 1982 – a eu des répercussions moins importantes sur le plan des mises à pied, entre autres parce que celles-ci étaient moins nombreuses alors que le volume d'emplois était plus grand. Il semble que le nombre de mises à pied s'atténue en période de reprise; c'était le cas en 2010, mais la baisse observée était moindre que la hausse de 2009. Les mises à pied justifiées par la conjoncture économique ont fait un véritable bond en 2009 pour diminuer en 2010, mais moins fortement.

Tous les groupes couverts par l'analyse ont connu des difficultés liées à la récession, et la mauvaise conjoncture économique a engendré des hausses du nombre de mises à pied dans tous les cas en 2009. Certains groupes s'en sortent toutefois encore moins bien que d'autres, notamment parce qu'ils demeurent surreprésentés dans les mises à pied, ou parce que le marché du travail n'est pas favorable pour eux.

Les hommes comme les femmes ont enregistré une augmentation du nombre de mises à pied en 2009, mais celle-ci est plus forte chez les premiers. De façon générale, les hommes sont surreprésentés dans les mises à pied; l'augmentation de 2009 ne fait que confirmer ce constat. Par ailleurs, l'emploi masculin semble plus sensible à la conjoncture économique. En effet, les mises à pied chez les hommes sont justifiées en plus grande proportion par la conjoncture économique que chez les femmes. En outre, les hommes ont affiché une baisse de l'emploi en 2009, et une forte reprise en 2010. L'emploi féminin n'a, pour sa part, pas connu de telles fluctuations.

L'analyse selon l'âge a révélé que les mises à pied ont augmenté moins fortement chez les 15-24 ans que chez les autres groupes d'âge, mais que les plus jeunes demeurent tout de même surreprésentés dans les mises à pied. Pour tous les groupes d'âge, la conjoncture économique est en cause dans l'augmentation observée; ce motif explique même la totalité de la hausse chez les moins de 45 ans. Le marché du travail était moins favorable pour ces derniers en 2009 puisqu'ils ont accusé une perte nette d'emplois, perte que la croissance de 2010 n'a pas permis de compenser.

Tous les niveaux d'études ont été touchés par une hausse du nombre de mises à pied en 2009, mais il semble que les diplômés universitaires aient été moins affectés par la crise économique que les personnes détenant un autre niveau d'études au chapitre des mises à pied et de l'état du marché du travail. Les diplômés universitaires ont connu en 2009 la plus forte hausse relative du nombre de mises à pied, mais il s'agit du seul groupe où la majorité de la hausse n'est pas expliquée par la conjoncture économique. Ils sont, de façon générale, sous-représentés dans les mises à pied, à l'opposé des personnes sans diplôme qui affichent une forte surreprésentation. Il s'agit en outre du seul groupe à avoir enregistré une création nette d'emplois en 2009; cela indique que le marché du travail était toujours favorable pour ce niveau d'études.

Enfin, le nombre de mises à pied a crû un peu moins fortement dans le secteur des biens que dans celui des services en 2009; pour les deux secteurs, la conjoncture économique est la principale cause de l'augmentation. Le secteur des biens reste cependant surreprésenté dans les mises à pied. La situation des personnes mises à pied en 2009 et 2010 dans ce secteur demeurait particulièrement difficile, des baisses de l'emploi ayant été enregistrées pour ces deux années.

Le lecteur désireux d'avoir de l'information plus détaillée sur l'évolution du marché du travail selon différentes ventilations (sexe, âge et niveau d'études, notamment) peut consulter la publication *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2009* (Kilolo-Malambwe, 2010).

Bibliographie

Gagnon, Sandra (2009). « Qui a connu les mises à pied en 2008? Comment s'annonce 2009? », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 10, nº 2, Québec, Institut de la statistique du Québec, mai, p. 9-12.

Kilolo-Malambwe, Jean-Marc (2010). *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2009*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 45 p.

Scarpetta, Stefano, Anne Sonnet et Thomas Manfredi (2010). *Montée du chômage des jeunes dans la crise : comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération?*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 35 p.

Statistique Canada (2010). *Guide de l'Enquête sur la population active*, Ottawa, nº 71-543-G au catalogue.

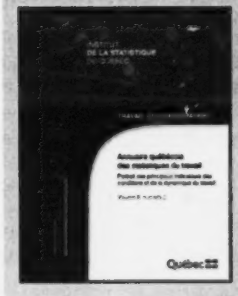
À PARAÎTRE

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010

L'Institut de la statistique du Québec diffusera prochainement le rapport Résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010*. L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), réalisée chaque année, fournit de multiples données d'actualité sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP).

Les données disponibles sur la rémunération des salariés du Québec concernent différents secteurs du marché du travail, entre autres l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués, l'administration municipale, le secteur universitaire et celui de la fabrication. L'information porte sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP.

Ce rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.



VIENT DE PARAÎTRE

Deuxième numéro du volume 6 de l'Annuaire québécois des statistiques du travail

En décembre dernier, l'Institut de la statistique du Québec a publié le deuxième numéro du volume 6 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* (disponible sur le site Web de l'Institut). Tandis que le premier numéro de ce volume, publié en juin, portait sur les principaux indicateurs du marché du travail, ce numéro dresse le portrait des conditions et de la dynamique du travail au Québec. L'analyse couvre la période de 2001 à 2009 et les thèmes abordés sont la rémunération (horaire, hebdomadaire et au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Selon les éléments analysés, diverses ventilations sont effectuées, en lien avec les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail.

Cette publication qui présente de l'information détaillée, pertinente et à jour est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec dans le domaine des statistiques du travail. Elle vise à répondre aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail en leur offrant, deux fois l'an, des analyses et un suivi systématique de l'information dans ce domaine.

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements :

Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante :
www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2011
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec